



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 28 aprilie 2017
(OR. en)

**Dosar interinstituțional:
2017/0085 (COD)**

**8633/17
ADD 3**

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretar general al Comisiei Europene, sub semnătura dlui Jordi AYET PUIGARNAU, director
Data primirii:	27 aprilie 2017
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	SWD(2017) 203 final
Subiect:	DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI care însoțește documentul Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul SWD(2017) 203 final.

Anexă: SWD(2017) 203 final



Bruxelles, 26.4.2017
SWD(2017) 203 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

REZUMATUL EVALUĂRII IMPACTULUI

care însoțește documentul

Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului

**privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și
de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului**

{COM(2017) 253 final}
{SWD(2017) 202 final}

Fișă rezumat

Evaluare a impactului care însoțește documentul „Un «nou început» pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor”

A. Nevoia de acțiune

De ce? Care este problema abordată?

Așa cum se subliniază în Foaia de parcurs a prezentei inițiative¹, **problema care trebuie abordată este subreprezentarea femeilor în câmpul muncii, în special ca urmare a lipsei unei repartizări egale a responsabilităților profesionale și a celor de îngrijire între părinții cu copii sau cei cu rude aflate în întreținere.** În 2015, inegalitatea de gen la nivelul ocupării (intervalul de vârstă 20-64 de ani) în UE a fost de 11,6 puncte procentuale (pp). Prezenta inițiativă urmărește să abordeze problema subreprezentării femeilor pe piața muncii, prin abordarea uneia dintre cauzele sale majore, și anume distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Inegalitatea de gen pe piața muncii atinge nivelurile sale cele mai severe în cazul părinților și al persoanelor cu alte responsabilități de îngrijire. S-a dovedit că inegalitatea de gen la nivelul ocupării crește în mod semnificativ după nașterea unui copil. În medie, pentru 2015, rata de ocupare a femeilor cu un copil de sub 6 ani este cu 8,8 % mai mică decât cea a femeilor fără copii mici, iar în mai multe țări diferența respectivă depășește 30 %². În mod similar, femeile sunt mult mai susceptibile decât bărbații să-și asume rolul de îngrijitor neoficial al persoanelor în vârstă sau al rudelor aflate în întreținere³. Politicile inadecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt una dintre cauzele principale ale acestei probleme. Posibilitățile insuficiente de a efectua concedii pentru a acorda îngrijiri copiilor/rudelor aflate în întreținere, modul în care este conceput sistemul de concedii, făcând dificilă repartizarea mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, posibilitățile limitate de a face uz de formule flexibile de lucru, precum și oferta insuficientă de servicii de îngrijire oficiale s-au dovedit, toate, a exacerba provocările la nivelul ocupării forței de muncă feminine. Contrastimentele economice (cum ar fi contrastimentele pentru cea de-a doua persoană care contribuie la venitul familiei, care afectează în principal femeile) pot accentua și mai mult repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și pot acționa ca motor al adâncirii inegalității de gen la nivelul ocupării forței de muncă.

Care sunt rezultatele așteptate de la prezenta inițiativă?

Obiectivul general de politică al prezentei inițiative este abordarea subreprezentării femeilor pe piața muncii și promovarea egalității dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, prin modernizarea actualului cadru juridic și de politică al UE și adaptarea acestuia la actuala piață a muncii. Acest lucru va permite părinților cu copii sau lucrătorilor cu rude aflate în întreținere să echilibreze mai bine responsabilitățile de îngrijire cu responsabilitățile profesionale⁴.

¹ Comisia Europeană (2015), *Foaie de parcurs: Un nou început pentru a rezolva problemele vizând echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru familiile care muncesc*.

² Inegalitățile de gen la nivelul ocupării forței de muncă sunt de 24,7 puncte procentuale în rândul celor cu 1 copil sub 6 ani, de 25,6 puncte procentuale pentru cei cu 2 copii (cel mai mic în vârstă de sub 6 ani) și de 35,4 puncte procentuale pentru cei cu trei sau mai mulți copii.

³ A se vedea, de exemplu, Comisia Europeană (2013) *Îngrijirea pe termen lung în contextul îmbătrânirii populației*; Eurofound (2016) *Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă: provocări și soluții*.

⁴ Articolul 153 alineatul (1) litera (i) din TFUE: „egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă”.

Prin urmare, obiectivele specifice ale prezentei inițiative sunt definite după cum urmează:

- **îmbunătățirea accesului la formulele care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată**, cum ar fi concediile și formulele flexibile de lucru
- **o utilizare sporită în rândul bărbaților a concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru**

Ar trebui remarcat faptul că anumite aspecte legate de problema care trebuie abordată nu sunt cuprinse în prezenta evaluare a impactului. În ceea ce privește oferta de servicii de îngrijire oficiale și contrastimulentele economice, acest fapt se datorează competențelor limitate ale UE în domeniile respective. Având în vedere influența lor semnificativă asupra problemei abordate, inițiativa ar putea prevedea măsuri de consolidare a eforturilor actuale în aceste domenii, în special în ceea ce privește monitorizarea politicilor statelor membre în cadrul semestrului european și utilizarea fondurilor UE în cazul serviciilor de îngrijire oficiale.

Care este valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE?

Acțiunea UE are o puternică valoare adăugată în abordarea provocărilor menționate în definiția problemei.

În primul rând, situația actuală demonstrează că acțiunea UE are o puternică influență asupra cadrelor legislative din statele membre. În domeniul de politică vizat de prezenta inițiativă, statele membre dispun de legislație numai atunci când este în vigoare o legislație la nivelul UE (de exemplu, în cazul concediului de maternitate și al concediului pentru creșterea copilului). Atunci când statele membre prevăd drepturi legale, diferențele dintre statele membre în ceea ce privește durata și generozitatea condițiilor ar putea conduce la un nivel inegal al drepturilor, la o protecție inegală a cetățenilor UE la nivelul UE și la diferențe în funcționarea piețelor muncii. În al doilea rând, proiecțiile bazate pe informațiile disponibile demonstrează clar că doar acțiunea UE va asigura obținerea unor progrese suficiente în toate statele membre. Angajatorii, în special întreprinderile mici și mijlocii, pot ezita să ofere din proprie inițiativă mai multe măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, având în vedere posibilele costuri pe termen scurt și sarcini administrative implicate⁵. Statele membre pot ezita să corecteze aceste deficiențe prin măsuri de reglementare în domeniu, deoarece este posibil ca ele să perceapă existența unui risc de a-și pune propriile întreprinderi într-o situație dezavantajoasă față de întreprinderile din alte state membre. Având în vedere faptul că un procent semnificativ al activității comerciale a întreprinderilor UE se desfășoară în interiorul UE, acțiunea la nivelul UE ar putea să atenueze aceste preocupări și să instituie condiții de concurență echitabile, ținând seama totodată de nevoia de a evita sarcinile suplimentare pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri, și asigurând faptul că toate statele membre se îndreaptă în aceeași direcție. În al treilea rând, intervenția la nivelul UE ar putea atenua tendințele din unele state membre de a reduce numărul dispozițiilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Într-adevăr, ca urmare a recente crize economice, prioritățile politice diferă între statele membre, atenția autorităților naționale fiind atrasă de alte aspecte (în special de cele care sunt susceptibile să producă beneficii pe termen scurt). În fine, aspectele legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată și de subreprezentarea femeilor pe piața muncii au o dimensiune orizontală europeană clară. Participarea redusă a femeilor pe piața muncii îngreunează atingerea obiectivelor UE referitoare la egalitatea de gen, la combaterea sărăciei și la sprijinirea ocupării forței de muncă și a creșterii economice.

⁵ OCDE (2007) *Babies and Bosses*.

B. Soluții

Care sunt opțiunile de politică legislative și nelegislative care au fost luate în considerare? Există sau nu o opțiune preferată? De ce?

Au fost avute în vedere o serie de măsuri legislative și nelegislative în următoarele domenii: concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru.

În urma unei evaluări a eficacității, eficienței și coerenței fiecărei opțiuni, a fost identificată o combinație de opțiuni preferată. Combinația preferată include:

- Concediul de maternitate: măsuri nelegislative destinate a îmbunătăți punerea în aplicare a legislației actuale privind protecția împotriva concedierii, a sensibiliza în legătură cu concedierea femeilor gravide și a furniza orientări politice privind facilitarea unei tranziții reușite între concediul de maternitate și ocuparea unui loc de muncă (inclusiv facilitățile și pauzele de alăptare)
- Concediul de paternitate: introducerea unui drept individual de 10 zile lucrătoare, plătite cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical
- Concediul pentru creșterea copilului: un drept individual netransferabil de 4 luni plătite cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical, care pot fi efectuate pentru fiecare copil în vârstă de până la 12 ani; dreptul la o utilizare flexibilă (fracțiuni de normă, muncă fragmentată),
- Concediul de îngrijitor: introducerea unui drept individual de 5 de zile pe an, plătite cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical
- Formulele flexibile de lucru: dreptul părinților cu copii de până la 12 ani și al îngrijitorilor de a solicita o flexibilitate a timpului de lucru, a programului sau a locului de muncă pentru o perioadă de timp stabilită. Angajatorul nu are nicio obligație de a acorda modificările solicitate.

Cine sunt susținătorii fiecărei opțiuni?

Sindicatul au indicat dorința lor de a dispune de o legislație la nivelul UE în ceea ce privește concediul de paternitate și concediul de îngrijitor; mărirea duratei, a remunerației și a protecției împotriva concedierii în cazul concediului de maternitate; dreptul de a solicita o formulă flexibilă de lucru; și modificarea Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, pentru a prelungi durata și caracterul netransmisibil, precum și pentru a introduce remunerarea concediului.

Organizațiile angajatorilor nu sunt favorabile unor acțiuni legislative suplimentare ale UE.

Parlamentul European a cerut prelungirea duratei concediului pentru creșterea copilului și introducerea unei remunerații, precum și introducerea concediului de paternitate și a concediului de îngrijitor.

Numeroase alte părți interesate au solicitat și ele un număr sporit de acțiuni legislative și nelegislative ale UE în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

C. Impactele opțiunii preferate

Care sunt beneficiile opțiunii preferate (sau ale opțiunilor principale, dacă nu există o opțiune preferată)?

Beneficiile estimate ale combinație preferate de opțiuni sunt rezumate după cum urmează:

- persoane: dispozițiile privind concediile și formulele flexibile de lucru ar trebui să aibă un impact

pozitiv în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată și bunăstarea părinților și a îngrijitorilor, repartizarea responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și participarea femeilor pe piața muncii și ar trebui să conducă la o scădere a riscului de sărăcie pentru femei și copii.

- întreprinderi: prin creșterea ocupării forței de muncă feminine, combinația de opțiuni ar permite angajatorilor să beneficieze de o rezervă mai mare de lucrători calificați și talentați, în timp ce prin ameliorarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, ea ar conduce la o creștere a productivității lucrătorilor. Dispozițiile privind concediile și formulele flexibile de lucru vor conduce la o scădere a costurilor de înlocuire (cu 100 de miliarde EUR) și a absențelor de la locul de muncă (ceea ce se va traduce printr-un beneficiu de 23 de miliarde EUR) în perioada 2015-2055 (valoare actualizată netă, denumită în continuare „VAN”).

- administrații centrale și asigurări sociale: combinația de opțiuni ar conduce la o scădere a plăților prestațiilor de șomaj (+ 18 miliarde EUR), la o creștere a veniturilor fiscale (+ 381 de miliarde EUR) și la o scădere a cheltuielilor cu asistența medicală (cu 2 miliarde EUR) în perioada 2015-2055 (VAN).

– formulele de muncă la distanță, ca parte a dispozițiilor referitoare la formulele flexibile de lucru, ar putea avea și ele un impact pozitiv asupra mediului.

– combinația de opțiuni ar trebui, de asemenea, să aibă un impact pozitiv asupra PIB-ului (VAN de 838,8 miliarde EUR în perioada 2015-2055), precum și asupra ocupării forței de muncă (peste 1,5 miliarde EUR în 2050), a forței de muncă (peste 1,4 miliarde EUR în 2050) și a veniturilor reale (120 de miliarde EUR în 2050).

Care sunt costurile opțiunii preferate (sau ale opțiunilor principale, dacă nu există o opțiune preferată)?

În perioada 2015-2055, costurile estimate (ca VAN) ale combinației preferate de opțiuni sunt rezumate după cum urmează:

- întreprinderi: combinația de opțiuni va presupune costuri de ajustare (3 miliarde EUR), costuri administrative (109 miliarde EUR), costuri legate de plata prestațiilor (27 de miliarde EUR), costuri de recrutare (7 miliarde EUR) și costuri datorate pierderilor de producție (144 de miliarde EUR).

- administrații centrale și asigurări sociale: costurile preconizate se compun, în principal, din plata prestațiilor (14 miliarde EUR pentru administrațiile centrale și 41 de miliarde EUR pentru partenerii din domeniul asigurărilor sociale) și din costurile administrative (1 miliard EUR pentru administrațiile centrale și 258 de milioane EUR pentru partenerii din domeniul asigurărilor sociale).

– evaluarea nu a identificat niciun impact negativ direct asupra persoanelor, a cifrelor macroeconomice sau a mediului.

Care va fi impactul asupra societăților, IMM-urilor și microîntreprinderilor?

Nu sunt avute în vedere niciun fel de scutiri specifice pentru IMM-uri. Costul total al opțiunilor pentru microîntreprinderi reprezintă un mic procent din cifra de afaceri totală a întreprinderilor (sub 1 % din cifra de afaceri în majoritatea țărilor și sub 3 % în toate țările), și este foarte aproape de nivelul costurilor stabilit în scenariul de referință. Prin urmare, opțiunile de politică nu afectează în mod disproporționat performanțele IMM-urilor.

Va exista un impact semnificativ asupra bugetelor și administrațiilor naționale?

După cum s-a subliniat mai sus, unele opțiuni vor avea un impact mai mare decât altele asupra bugetelor și administrațiilor naționale. Opțiunile preferate în ceea ce privește concediul de paternitate și concediul pentru creșterea copilului implică anumite costuri pentru administrațiile centrale, legate de plata prestațiilor și de costurile administrative de prelucrare a cererilor. Acestea fiind spuse, cele două opțiuni au, de asemenea, efecte pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine și se traduc printr-o creștere a veniturilor fiscale, o creștere a veniturilor reale și a consumului, și o creștere a PIB-ului global. Se estimează că opțiunile preferate în ceea ce privește concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru vor avea efecte pozitive asupra administrațiilor centrale.

Vor exista și alte impacturi semnificative?

Toate opțiunile ar facilita exercitarea drepturilor recunoscute la articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care se referă în mod specific la concilierea vieții private cu viața profesională.

D. Măsuri subsecvente**Când va fi revizuită politica?**

Comisia va revizui și va evalua funcționarea și impactul propunerilor legislative la cinci ani de la expirarea termenului de transpunere și va prezenta un raport de punere în aplicare.

Comisia va continua, de asemenea, să monitorizeze periodic ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și dispozițiile statelor membre referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv în cadrul semestrului european.